



Sygn. akt II PSKP 57/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J.D.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 18 kwietnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania, pozostawiając
temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r. zasądził od pozwanej T. S.A. z siedzibą w W. (dalej jako: „T.” lub „T.”) na rzecz powoda J. D. kwotę 62.182,44 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że na mocy uchwały Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji z dnia 14 lipca 2015 r. J. D. został wybrany na stanowisko Prezesa Zarządu T. S.A. w W. Następnie zawarto z powodem umowę o pracę z dnia 14 lipca 2015 r. na stanowisku Prezesa Zarządu T. na czas określony, obejmujący VII kadencję Zarządu spółki T., a więc do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy poświęconego przyjęciu sprawozdania za rok obrachunkowy kończący się z dniem 31 grudnia 2018 r. Zgodnie z postanowieniami umowy, kadencja mogła zostać rozwiązana przed upływem okresu jedynie w przypadku odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 6 miesięcy i kończył się z upływem ostatniego dnia miesiąca. Powód podlegał od dnia 14 kwietnia 2015 r. ochronie przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p., a w dniu 13 kwietnia 2019 r. osiągał wiek emerytalny.

W dniu 8 stycznia 2016 r. weszła w życie ustawa z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25 ze zm.; dalej jako: ustawa nowelizująca lub ustawa zmieniająca), na mocy której kadencja J.D. w zarządzie pozwanej uległa skróceniu oraz wygaś jego mandat jako członka zarządu spółki T. (art. 2 ust. 1 ustawy). Tego samego dnia Minister Skarbu Państwa D.J. powiadomił powoda telefonicznie o powołaniu nowego Prezesa Zarządu w osobie J. K., co skutkowało wygaśnięciem z tym dniem stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia powoda (art. 3 ust. 1 w związku z art. 2 ust. 2 ustawy nowelizującej). W dniu 11 stycznia 2016 r. powodowi zostało doręczone świadectwo pracy. W treści świadectwa pracy pracodawca wskazał, że łączący strony stosunek pracy zakończył się w dniu 8 stycznia 2016 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę w związku z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. 2016 r., poz. 25 ze zm.)). J.D. nie wystąpił o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia woli wyrażającego chęć zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 25.682,34 zł.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy przypomniał, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie pracy (art. 63¹ k.p., art. 63²

k.p., art. 66 § 1 k.p., art. 74 k.p.) oraz w przepisach szczególnych. Według Sądu, do zdarzeń powodujących wygaśnięcie stosunku pracy, o którym stanowią przepisy pozakodeksowe, należy zaliczyć art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej, w myśl którego z dniem wejścia w życie tego aktu ulegają skróceniu kadencje oraz wygasają mandaty dotychczasowych członków zarządów i rad nadzorczych spółek „T. - Spółka Akcyjna” i „P.- Spółka Akcyjna”, z zastrzeżeniem ust. 2. W art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej zaznaczono, że z dniem powołania, na podstawie przepisów ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nowego zarządu spółki, o której mowa w art. 2 ust. 1, wygasa stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia dotychczasowego członka zarządu tej spółki. Tę właśnie regulację, jako podstawę zakończenia stosunku pracy, pozwana zamieściła w wystawionym powodowi świadectwie pracy, stwierdzając jednocześnie - wbrew literalnym zapisom umowy o pracę - że stosunek pracy rozwiązał się z upływem czasu, na jaki został zawarty.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pracodawca wskazał w świadectwie pracy dwa odrębne względem siebie sposoby ustania zatrudnienia. Po pierwsze, błędnie stwierdził, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.), a po drugie, zakomunikował - w sposób pośredni, powołując się na art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej - iż umowa o pracę wygasła z mocy prawa. Strona pozwana w sposób wadliwy uznała, że wystąpiło zdarzenie/okoliczność powodująca wygaśnięcie przedmiotowego stosunku pracy. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy polegało na wystawieniu i wydaniu J. D. świadectwa pracy wskazującego jako datę końcową tegoż stosunku dzień 8 stycznia 2016 r. oraz na odsunięciu powoda od pracy. Pracodawca naruszył w ten sposób treść art. 9 k.p. i zasadę semiimperatywności prawa pracy, albowiem łącząca strony umowa o pracę, jako zawarta na czas określony, wyraźnie precyzowała, że została ona zawarta na okres VII kadencji Zarządu Spółki T. S.A., to jest na czas do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, które przyjmie sprawozdanie za rok obrotowy upływający 31 grudnia 2018 r. Zdarzenie to, jako przyszłe, nie nastąpiło ani na dzień 8 stycznia 2016 r. (wpisaną do świadectwa pracy) ani na datę wyrokowania (27 grudnia 2017 r.). Z tej

przyczyny powodowi przysługiwało odszkodowanie na podstawie art. 63 w związku z art. 67 w związku z art. 58 k.p. w związku z art. 9 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, argumentem przemawiającym za przyznaniem powodowi odszkodowania jest też wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2016 r., K 13/16, w którym uznano, że art. 1 pkt 2 lit. b oraz art. 1 pkt 2 lit. c ustawy o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji za niezgodny z Konstytucją RP, co doprowadziło do stwierdzenia, iż pracodawca w sposób wadliwy prawnie przyjął, że zaistniało zdarzenie/okoliczność opisana w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, która skutkowałą wygaśnięciem stosunku pracy z powodem. Nadto pozwana dopuściła się nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p., przez doprowadzenie do odsunięcia powoda od świadczenia pracy z dnia na dzień. J. D. utracił zatrudnienie ze skutkiem natychmiastowym, a nastąpiło to bez jakiegokolwiek związku z przyczynami leżącymi po stronie pracownika. Powód został pozbawiony zatrudnienia w sposób porównywalny do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odwołując się do zasady uprzywilejowania pracownika objętej art. 9 k.p., Sąd pierwszej instancji wskazał, że przepisy powszechnie obowiązującego ustawodawstwa pracy mają w zasadzie semiimperatywny charakter, a więc wyznaczone w nich standardy świadczeń mogą być w normatywnych aktach konsensualnych przekraczane w kierunku korzystnym dla pracownika. Z przepisów Kodeksu pracy, jak i przepisów pozakodeksowych wynika, kiedy i w jakich sytuacjach określonych ustawowo pracownicy muszą się liczyć z możliwością wygaszenia ich stosunków pracy, np. nauczyciel pozostający ponad 6 miesięcy w stanie nieczynnym czy też pracownik, którego okres tymczasowego aresztowania przekroczył 3 miesiące. Powód zeznał, że przystępując do konkursu na stanowisko prezesa pozwanej znał treść ustawy o KRRiTV i wiedział, że może zostać odwołany jedynie, gdyby Rada Nadzorcza lub Walne Zgromadzenie zwróciły się z takim wnioskiem do KRRiTV, ale tylko w trzech przypadkach, które w niniejszej sprawie nie wystąpiły. Zgodnie z zasadą *lex retro non agit*, wprowadzenie w trakcie trwania stosunku pracy nowych przesłanek ustawowych do jego wygaszenia może odnieść skutek tylko do stosunków pracy zawieranych na przyszłość. Pracodawca znając treść umowy o pracę powoda oraz treść unormowań zawartych art. 9 k.p. i przepisach szczególnych, o których mowa w

art. 63 k.p., niezasadnie przyjął, że w dniu 8 stycznia 2016 r. doszło do wygaśnięcia łączącego strony stosunku pracy, czy też do upływu czasu, na jaki umowa została zawarta. Ponadto, nadużycie prawa przez pozwaną wiąże się również z faktem pozbawienia powoda ochrony przedemerytalnej, mimo że treść umowy o pracę gwarantowała mu zatrudnienie przynajmniej do czasu nabycia uprawnień emerytalnych.

Nawiązując do dyspozycji art. 67 k.p., Sąd Rejonowy sięgnął do regulacji art. 56 k.p. i art. 58 k.p. oraz art. 45 § 2 i 3 k.p. w zakresie odnoszącym się do prawa do odszkodowania przysługującego pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas określony - w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji orzekł zatem o odszkodowaniu w żądanej przez powoda wysokości na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 58 k.p. w związku z art. 8 k.p. w związku z art. 9 k.p., zaś określając wysokość świadczenia, miał na względzie treść art. 321 k.p.c. oraz fakt, że powód był reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika i nie kwestionował treści zaświadczenia o zarobkach.

Na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w W. z dnia 27 grudnia 2017 r. w ten sposób, że oddalił powództwo.

Uzupełniając ustalenia stanu faktycznego sprawy, Sąd drugiej instancji wskazał, że powodowi wypłacono na podstawie art. 3 ust. 2 ustawy nowelizującej odprawę odpowiadającą wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za październik 2015 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji pominął ocenę dowodu w postaci aktu powołania J. K. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu T. S.A. z dnia 8 stycznia 2016 r. oraz okoliczności ujawnienia nowego składu zarządu strony pozwanej w KRS. Akt powołania nowego zarządu spółki wywołał skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy powoda, zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy zmieniającej. Ustawa ta dokonała również ingerencji w treść umowy o pracę, która w art. 10 pkt 4 przewidywała 6-miesięczny okres jej wypowiedzenia. J. D. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku

Prezesa Zarządu, a ustawa zmieniająca skróciła kadencję powoda i wygasła jego mandat w zarządzie pozwanej spółki. Ustawa weszła w życie w dniu 8 stycznia 2016 r. W związku z czym poinformowano powoda, że powołano nowego prezesa zarządu, co skutkowało wygaśnięciem łączącego strony stosunku pracy w trybie wskazanym w art. 3 ust. 1 ustawy zmieniającej.

Wbrew temu, co przyjął Sąd pierwszej instancji, wydanie powodowi świadectwa pracy oraz treść tego świadectwa nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wygaśnięcie stosunku pracy. Stosunek pracy nie wygasł na skutek wydania świadectwa pracy, ani też w wyniku „odsunięcia powoda od pracy”, lecz w związku z wejściem w życie ustawy zmieniającej. Sąd Okręgowy nie zgodził się z Sądem Rejonowy, że pracodawca naruszył art. 8 k.p., przez odsunięcie powoda od świadczenia pracy z dnia na dzień. W sprawie nie doszło do naruszenia przez pozwaną zasad współżycia społecznego, skoro ustawa zmieniająca określiła, że wygasła kadencja powoda jako Prezesa Zarządu, a jego stosunek pracy wygasł z dniem powołania nowego zarządu. Respektowanie przepisów ustawy przez pracodawcę, jakkolwiek istotnie doprowadziło do „odsunięcia” powoda od świadczenia pracy, nastąpiło na skutek ingerencji ustawodawcy.

Według Sądu odwoławczego, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2016 r., K 13/1, również nie znalazł zastosowania w sprawie, gdyż za niezgodne z Konstytucją RP uznano przepisy ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji: (-) art. 1 pkt 2 lit. b ustawy w zakresie, w jakim wyłączono udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze odwoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji, (-) art. 1 pkt 2 lit. c ustawy w zakresie, w jakim uchylono art. 27 ust. 6 ustawy z 29 grudnia 1992 r. zawierający przesłanki do odwołania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji, (-) art. 1 pkt 3 lit. a ustawy w zakresie, w jakim wyłączono udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji, m.in. w procedurze odwoływania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji, (-) art. 1 pkt 3 lit. b ustawy w zakresie, w jakim uchylono art. 28 ust. 1d ustawy z 29 grudnia 1992 r. zawierający przesłanki do odwołania członków Rady Nadzorczej spółek publicznej radiofonii i telewizji, (-) art. 1 pkt 4 ustawy uchylający art. 29 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 1992 r.

zawierający wymóg uzyskania zgody Rady na zmianę statutu spółek publicznej radiofonii i telewizji. Żaden z tych przepisów nie został zastosowany do powoda i stwierdzenie ich niezgodności z Konstytucją RP nie wpłynęło bezpośrednio na status J.D., ani na ocenę zachowania pracodawcy w kontekście prawnopracowniczym. Powód nie został bowiem poddany procedurze odwołania z zarządu, a więc funkcjonowanie ustawowych przesłanek do odwołania, jak i brak udziału KRRiTV w tej procedurze nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wprawdzie J. D. przysługiwała ochrona przedemerytalna zagwarantowana w art. 39 k.p., jednak dotyczyła ona tylko wypowiedzenia umowy, a nie wygaśnięcia stosunku pracy. Pozwana nie miała obowiązku złożenia powodowi propozycji dalszego zatrudnienia. To nie pracodawca, lecz ustawodawca konstruując treść art. 3 ust. 1 ustawy zmieniającej, pozbawił powoda ochrony z art. 39 k.p. Ustawa nowelizująca nie zawiera rozwiązania zastosowanego w art. 20 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.), tj. możliwości proponowania nowych warunków pracy i płacy w związku z wprowadzoną reorganizacją. Nie sposób zatem uznać, że brak proponowania powodowi nowych warunków pracy i płacy, po wygaśnięciu jego funkcji w zarządzie pozwanej spółki, stanowił o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Badanie, czy stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę nie narusza przepisów prawa, jak też badanie okoliczności niezaproprowania powodowi nowych warunków pracy i płacy na dalszy okres nie może się odbyć, skoro analizowany akt prawny nie zawiera odpowiednika art. 20 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach (...).

Sąd Okręgowy nie znalazł zatem podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania przy odpowiednim zastosowaniu art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25) oraz art. 63 k.p. i w związku z art. 8 k.p. lub też z art. 471 k.c.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, przepis art. 471 k.c. nie może znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie, skoro to ustawodawca, a nie pracodawca dokonał ingerencji w stosunek pracy powoda. Sąd nie doszukał się w czynnościach

podjętych przez pozwaną naruszenia zobowiązań wynikających z umowy o pracę. Ustawowe określenie czasu i trybu zakończenia stosunku prawnego łączącego strony wyeliminowało z możliwych do podjęcia przez pracodawcę czynności również te wynikające z umownego czy nawet ustawowego wydłużenia okresu wypowiedzenia. Po stronie pracodawcy nie wystąpiły żadne działania lub zaniechania, które mogłyby skutkować uznaniem, że pozwana nie wykonała w należyty sposób zobowiązań wynikających z umowy o pracę. Skoro ustawodawca wykluczył możliwość dokonania wypowiedzenia łączącej strony umowy, pozwana nie była zobowiązana do zrekompensowania powodowi szkody związanej z utratą wynagrodzenia w okresie umownego 6-miesięcznego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, że umowa o pracę na czas określony stanowi rodzaj umowy objętej węższą ochroną, niż umowa o pracę na czas nieokreślony, skoro upływ terminu obowiązywania każdej umowy zawartej na czas określony powoduje jej rozwiązanie (z wyjątkiem pracownicy ciężarnej w sytuacji określonej w art. 177 § 3), na ogół bez obowiązku zapłaty pracownikowi odprawy, a przy wypowiedzeniu tej umowy przez pracodawcę nie stosuje się przepisów wymagających istnienia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1) i podania jej pracownikowi (art. 30 § 4) oraz ewentualnej konsultacji związkowej (art. 38 § 1). Ochrona ta, jakkolwiek zawężona do uprawnienia do uzyskania okresu wypowiedzenia umowy, stanowi minimalny standard w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony, jednak w sytuacji, gdy pracodawcy nie sposób przypisać naruszenia prawa pracownika do uzyskania wypowiedzenia z uwagi na ustawowe wygaśnięcie stosunku pracy, powodowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze z tego tytułu.

Mając na uwadze tezy zawarte w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17, Sąd drugiej instancji zważył, że można uznać, iż zmiana wprowadzona ustawą nowelizującą z dnia 30 grudnia 2015 r., która powoduje bezpośredni skutek w indywidualnym stosunku pracy, nie powinna pomijać sytuacji pracownika, któremu służyła ochrona stosunku pracy wynikająca z uprawnienia do okresu wypowiedzenia, a którą to ochronę powód utracił w związku z wejściem w życie tego aktu. W ocenie Sądu Okręgowego, w sprawie niniejszej może znaleźć zastosowanie pogląd o konieczności wprowadzenia okresu

przejściowego, równoważnego z okresem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z art. 36 § 1 pkt 1 k.p. (umowa o pracę trwała od 29 lipca 2015 r. do 8 stycznia 2016 r.). J. D., wobec którego nie zastosowano okresu wypowiedzenia, przysługiwałoby roszczenie o odszkodowanie z art. 50 § 4 w związku z art. 36 § 1 k.p. i w związku z art. 39 k.p. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Tymczasem powód otrzymał na podstawie przepisów ustawy zmieniającej odprawę odpowiadającą wartości powyższego odszkodowania. Odprawa ta stanowi dostateczną rekompensatę za wygaśnięcie stosunku pracy, skoro odpowiada wysokością możliwemu do uzyskania odszkodowaniu, o którym mowa wyżej.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powód, zaskarżając wyrok Sądu drugiej instancji w całości, podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji w związku z art. 1 pkt 2 lit. b tejże ustawy (Dz.U. z 2016 r., poz. 25), przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że stosunek pracy powodą wygasł bezpośrednio wskutek wejścia w życie tej ustawy, gdy tymczasem prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi do wniosku, iż zdarzeniem powodującym wygaśnięcie stosunku pracy była czynność korporacyjna Skarbu Państwa działającego przez ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa, polegająca na powołaniu nowego zarządu zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r.; w efekcie powinno to prowadzić do ustalenia związku między roszczeniem powoda a orzeczoną w wyroku Trybunału Konstytucyjnego niekonstytucyjnością podstawy prawnej dokonania takiej czynności; 2) art. 38 k.c. w związku z art. 27 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r.), przez błędną wykładnię i niezastosowanie, w sytuacji gdy powoływanie członków organu pozwanej przez ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa w jednoosobowej spółce Skarbu Państwa powinno być uznane za działanie samej pozwanej jako osoby prawnej w myśl art. 38 k.c., co oznacza, że roszczenia mogą być kierowane bezpośrednio do pozwanej; 3) art. 63 k.p. w związku z 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji, przez błędną wykładnię i w efekcie ich niezastosowanie, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia prowadzi do

wniosku, że zakres kontroli sądowej wygaśnięcia stosunku pracy - przy odpowiednim stosowaniu art. 56 § 1 k.p. - zależy od konfiguracji prawnej i charakteru ustawowych przesłanek wygaśnięcia. W świetle prokonstytucyjnej wykładni prawa w związku z art. 2, art. 24 oraz art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, a także w świetle wykładni uwzględniającej art. 30 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, należy przyjąć, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy nie wprowadza ograniczenia kardynalnych zasad prawa pracy, w tym ochrony pracownika przed arbitralnymi i bezpodstawnymi działaniami prowadzącymi do ustania zatrudnienia bez obowiązującego okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że w sytuacji, gdy zdarzenie powodujące wygaśnięcie stosunku pracy nie jest niezależne od woli stron, lecz jest nim dyspozytywna i jednostronna czynność prawna pracodawcy, kontrola sądowa w sprawie z odwołania od wygaśnięcia powinna obejmować także ocenę wadliwości czynności prawnej, arbitralność podejmowania działań i brak uzasadnienia dla działań skutkujących natychmiastowym przerwaniem zatrudnienia. Prawidłowa wykładnia powinna prowadzić do wniosku, że oparta na niekonstytucyjnej podstawie prawnej czynność ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa, jako zdarzenie skutkujące wygaśnięciem stosunku pracy powoda, oznacza wadliwość wygaśnięcia stosunku pracy jako sprzecznego z przepisami w myśl art. 56 § 1 k.p. i jest podstawą do zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda. Prawidłowa wykładnia powinna prowadzić do wniosku, że działania pracodawcy prowadzące do natychmiastowego przerwania stosunku pracy, tożsame faktycznie z przypadkiem rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, dokonane z pominięciem szczególnego tytułu ochrony przedemerytalnej, bez należytego uzasadnienia względem pracownika, a przy tym podjęte w ramach arbitralnego zachowania, powinny być uznane za przypadek wygaśnięcia stosunku pracy sprzecznego z przepisami w myśl art. 56 § 1 k.p. i jest podstawą do zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda; 4) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 39 k.p. w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i niezastosowanie tych przepisów w sytuacji, w której powołanie przez ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa Prezesa Zarządu T. S.A., jako dokonane na niekonstytucyjnej podstawie prawnej, jest czynnością prawną sprzeczną z ustawą w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. i przez to nieważną,

wobec czego takie zdarzenie nie mogło doprowadzić do wygaśnięcia stosunku pracy powoda, ewentualnie iż czynność korporacyjna jest czynnością zmierzającą do obejścia ustawowego tytułu ochrony stosunku pracy w ramach ochrony przedemerytalnej i jako czynność mająca na celu obejście ustawowego zakazu wypowiedania umowy o pracę, powinna być uznana za nieważną i uzasadniającą zasądzenie odszkodowania na gruncie art. 56 § 1 k.p.; 5) art. 3 ust. 2 w związku z art. 3 ust. 1 ustawy z 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji w związku z art. 50 § 4 k.p. w związku z art. 36 § 1 § 3 k.p. i w związku z art. 39 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przewidziana w art. 3 ust. 2 ustawy z 30 grudnia 2015 r. odprawa pieniężna z tytułu wygaśnięcia stosunku pracy może stanowić rekompensatę roszczeń odszkodowawczych, jakie mogłyby przysługiwać powodowi z uwagi na niezachowanie okresu przejściowego, równoważnego z okresem wypowiedzenia umowy na czas określony, gdy tymczasem odprawa pieniężna jest świadczeniem o innym charakterze i nie może być uznana za rekompensatę roszczeń odszkodowawczych; 6) art. 471 k.c. w związku z art. 354 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia powinna prowadzić do wniosku, że obowiązkiem wynikającym z umowy o pracę jest wzajemna lojalność, której naruszenie może stanowić wykorzystanie przez pracodawcę publicznego działań legislacyjnych, umożliwiających natychmiastowej przerwanie stosunku pracy, bez żadnego okresu przejściowego, z pominięciem zobowiązań spółki wynikających z umowy o pracę, a także szczególnego tytułu ochrony przedemerytalnej i przez to wprost prowadzącym do pokrzywdzenia pracownika, zaś działaniem, za które pracodawca ponosi odpowiedzialność, jest także działanie ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa jako przedstawiciela jedyne go akcjonariusza pozwanej; 7) ewentualnie naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 63 k.p. w związku z art. 67 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p., przez błędną wykładnię i w efekcie jego niezastosowanie, gdy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego musi być uznane nadużycie formy prawnej spółki kapitałowej oraz odrębności prawnej pozwanej w przypadku działań jej jedyne go akcjonariusza „publicznego” podejmowanych zarówno w sferze *imperium* oraz *dominium* - a skutkujących i ukierunkowanych na władcze ukształtowanie relacji prywatnoprawnej

łączącej pozwaną i powoda w sposób korzystny dla pozwanej i rażąco niekorzystny dla powoda, powodujących wygaśnięcie stosunku pracy powoda w sposób natychmiastowy, z dnia na dzień, bez zachowania okresu odpowiadającego umówionemu okresowi wypowiedzenia, z naruszeniem zasad równorzędności stron stosunku cywilnoprawnego, bez wyraźnej i uzasadnionej przyczyny, w sposób tożsamy z trybem rozwiązywania umów o pracę w przypadkach najcięższych deliktów pracowniczych, z pominięciem prawnie chronionych interesów powoda posiadającego ustawową ochronę przedemerytalną. Działanie, w którym pozwana powołuje się na brak własnej odpowiedzialności i odrębność prawną, w sytuacji gdy właściciel posiada możliwość bezpośredniego ingerowania w jej stosunki prawne z powodem oraz ingeruje dostępnymi narzędziami, uniemożliwiając zrealizowania postanowień umowy, jest sprzeczna z zasadą lojalności stron stosunku pracy, zachowaniem stojącym w sprzeczności do zasad uczciwości i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie zasługuje na ochronę, stanowiąc nadużycie prawa.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 18 kwietnia 2019 r. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że powód J. D. wywodzi swoje roszczenia odszkodowawcze wobec pozwanej T.S.A. w W. z faktu nieprawidłowego – zdaniem skarżącego – wygaśnięcia łączącego strony stosunku pracy w trybie przepisów ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25 ze zm.; dalej jako ustawa nowelizująca).

Warto przypomnieć, że ustawa nowelizująca zawiera cztery artykuły. W art. 1, składającym się z pięciu punktów, ustawodawca wprowadził zmiany w ustawie z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 1531; dalej: ustawa o radiofonii i telewizji). Przewidziano w nim uchylenie niektórych przepisów ustawy o radiofonii i telewizji. Na podstawie art. 1 pkt 1 ustawy nowelizującej uchylono art. 6 ust. 2 pkt 11 ustawy o radiofonii i telewizji. Przepis ten przewidywał, że do zadań Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (dalej: KRRiT) należało m.in. przeprowadzanie jawnych i otwartych konkursów na stanowiska członków rad nadzorczych w jednostkach publicznej radiofonii i telewizji. Artykuł 1 pkt 2 lit. a i c uchylił odpowiednio art. 27 ust. 2 i ust. 5-6 ustawy o radiofonii i telewizji. Uchylone przepisy określały czteroletnią kadencję zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji (art. 27 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji); przyznawały KRRiT kompetencję w zakresie określenia, w drodze rozporządzenia, regulaminu konkursów na kandydatów na członków zarządu takich spółek (art. 27 ust. 5); wskazywały ustawowe przesłanki odwołania członka zarządu spółki przed upływem jego kadencji. Było to możliwe w wypadku skazania takiej osoby prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe, działania na szkodę spółki oraz wystąpienie okoliczności trwale uniemożliwiających sprawowanie funkcji (art. 27 ust. 6). W art. 1 pkt 3 lit. b ustawy nowelizującej uchylono art. 28 ust. 1a-1d ustawy o radiofonii i telewizji. Uchylone przepisy określały liczebność rad nadzorczych spółek radiofonii regionalnej, zasady wyłaniania tych osób w drodze konkursu przeprowadzanego przez KRRiT oraz przesłanki ich odwołania. Artykuł 1 pkt 3 lit. d ustawy nowelizującej uchylił art. 28 ust. 5 ustawy o radiofonii i telewizji. (art. 28 ust. 1a-1d). Był to przepis przewidujący trzyletnią kadencję rady nadzorczej spółek publicznej radiofonii i telewizji. Artykuł 1 pkt 4 ustawy nowelizującej uchylił art. 29 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji. Przepis ten przewidywał obowiązek uzyskania zgody KRRiT na zmiany statutu spółek publicznej radiofonii i telewizji.

Inna część zmian wynikających z ustawy nowelizującej polegała na nadaniu nowego brzmienia niektórym przepisom ustawy o radiofonii i telewizji bądź dodaniu do tej ustawy nowych unormowań. I tak, art. 1 pkt 2 lit. b ustawy nowelizującej nadał nowe brzmienie art. 27 ust. 3 i 4 ustawy o radiofonii i telewizji. Zmiana

polegała na przyznaniu kompetencji w zakresie powoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji ministrowi właściwemu do spraw Skarbu Państwa, spośród kandydatów posiadających kompetencje w dziedzinie radiofonii i telewizji oraz nieskazanych prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe. Artykuł 1 pkt 3 lit. a ustawy nowelizującej zmienił dotychczasowe brzmienie art. 28 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji, określając, że w skład rady nadzorczej spółek publicznej radiofonii i telewizji wchodzić ma trzech członków. Zmiana wynikająca z art. 1 pkt 3 lit. c ustawy nowelizującej polegała na dodaniu do art. 28 ustawy o radiofonii i telewizji nowych jednostek redakcyjnych - ust. 1e i 1f. W myśl dodanych przepisów, członków rad nadzorczych spółek powołuje i odwołuje minister właściwy do spraw Skarbu Państwa spośród osób, które złożyły egzamin przewidziany w art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2016 r., poz. 981, ze zm.). Artykuł 1 pkt 5 ustawy nowelizującej nadał zaś nowe brzmienie art. 30 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji. Zmiana dotyczyła sposobu powoływania dyrektora kierującego terenowym oddziałem spółki publicznej radiofonii i telewizji i przekazania wyłącznej kompetencji w tym zakresie zarządowi spółki (uprzednio ustawa przewidywała tu działanie rady nadzorczej na wniosek zarządu spółki).

Oprócz zmian wynikających z art. 1 ustawy nowelizującej, odnoszących się bezpośrednio do treści ustawy o radiofonii i telewizji, zakresem tego aktu objęto stosunki pracy członków zarządów i rad nadzorczych spółek "T.- Spółka Akcyjna" i "P.- Spółka Akcyjna".

Zgodnie z przepisami ustawy nowelizującej, w dacie wejścia w życie tego aktu normatywnego - co nastąpiło 8 stycznia 2016 r. - uległy skróceniu kadencje oraz wygasły mandaty dotychczasowych członków zarządów i rad nadzorczych spółek "T.- Spółka Akcyjna" i "P. - Spółka Akcyjna", przy czym zarządy każdej z obu wymienionych jednostek organizacyjnych powinny działać w dotychczasowym składzie osobowym do czasu powołania "nowych" zarządów w trybie, jaki został przewidziany w znowelizowanych przepisach o radiofonii i telewizji, z tym zastrzeżeniem, że bez zgody ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa nie mogły one dokonywać czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu, ani czynności z zakresu prawa pracy, z których wynikałyby dla spółek nowe

zobowiązania (art. 2 ust. 1 i 2). Natomiast z dniem powołania, na podstawie znowelizowanych przepisów o radiofonii i telewizji, nowego zarządu w którejkolwiek ze spółek wskazanych w art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej, wygasał stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia dotychczasowego członka jej zarządu (art. 3 ust. 1). W przypadku wygaśnięcia stosunku prawnego w okolicznościach opisanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, dotychczasowemu członkowi zarządu przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości równej trzykrotności jego wynagrodzenia za październik 2015 r., przy czym w razie podjęcia przez osobę uprawnioną do tego świadczenia przed dniem 31 marca 2016 r. zatrudnienia na stanowisku kierowniczym w jednostce publicznej radiofonii lub telewizji, kwota należnej odprawy ulega zmniejszeniu o wynagrodzenie z tytułu tego zatrudnienia za okres przypadający do dnia 31 marca 2016 r. (art. 3 ust. 2 i 3). Spółka publicznej radiofonii lub telewizji została uprawniona do wypowiedzenia, z zachowaniem terminu czternastodniowego, umowy o zakazie konkurencji zawartej z dotychczasowym członkiem jej zarządu; w oświadczeniu o wypowiedzeniu należało wskazać konkretny dzień, z upływem którego zobowiązania wynikające z tej umowy przestają obowiązywać (art. 3 ust. 4). W sprawach określonych w art. 3 ust. 1-4 ustawy nowelizującej wyłączono stosowanie postanowień umownych, które zostały uzgodnione w umowach zawartych między członkami zarządu a spółkami publicznej radiofonii lub telewizji w okresie poprzedzającym wejście w życie ustawy nowelizującej (art. 3 ust. 5).

Ustawa nowelizująca wprowadziła zatem dwie podstawowe modyfikacje. Po pierwsze, zmieniła dotychczasowy sposób obsadzania zarządów i rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji. Po drugie, zmniejszyła liczebność tych organów oraz uchyliła zasadę kadencyjności ich funkcjonowania. Konsekwencją tych zmian było wygaszenie mandatów dotychczasowych członków zarządów i rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji oraz nakaz dostosowania statutów tych spółek do nowego stanu prawnego.

Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej (druk Sejmu RP VIII kadencji: nr 158; dostępny w bazie LEX) wynika, że projektowana ustawa w swoim założeniu stanowiła "pierwszy etap reformy polskich mediów publicznych, zmierzającej do ustanowienia systemu mediów narodowych". W ocenie projektodawcy, filarami tego

nowego systemu powinny być docelowo "instytucje niemające charakteru spółek akcyjnych, którym zapewni się stabilne źródła finansowania". Stworzenie nowego systemu organizacji i finansowania mediów narodowych - co miało być kolejnym etapem reformy mediów publicznych - wymagało jednak kilku miesięcy intensywnych prac, w związku z czym materia projektowanej ustawy została skoncentrowana na przeprowadzeniu zmian w sposobie kreowania składów osobowych w radach nadzorczych i zarządach już istniejących podmiotów publicznej radiofonii i telewizji (jednoosobowych spółek akcyjnych z udziałem Skarbu Państwa), w tym ograniczeniu liczebności rad nadzorczych w tych spółkach do 3 członków. Według zamysłu projektodawcy, w procedurze związanej z kreowaniem składów osobowych w zarządach i radach nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji nie powinna uczestniczyć Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji (KRRiT) - będąca regulatorem rynku mediów elektronicznych - bo z jednej strony, KRRiT jako niezależny od rządu organ regulacyjny, sprawujący władztwo publiczne (imperium) wobec niepodporządkowanych jej organizacyjnie nadawców, powinna być bezstronna i działać przejrzysto w stosunku do wszystkich uczestników rynku medialnego, a z drugiej, okazuje się, że dotychczasowe rozwiązania ustawowe przypisywały temu organowi szerokie kompetencje "właścicielskie" w odniesieniu do jednostek publicznej radiofonii i telewizji (działających w formie jednoosobowych spółek akcyjnych Skarbu Państwa), mimo że są one "silnymi i znaczącymi uczestnikami rynku usług audiowizualnych". Z tej przyczyny, przejściowo - tzn. do czasu wprowadzenia nowej organizacji mediów narodowych - kompetencje w zakresie powoływania (odwoływania) członków zarządów i rad nadzorczych w spółkach publicznej radiofonii i telewizji powinny należeć wyłącznie do ministra właściwego do spraw Skarbu Państwa, czyli organu, który ponosi odpowiedzialność przed Sejmem. Rodziło to konieczność przeprowadzenia zmian legislacyjnych w odniesieniu do niektórych przepisów Rozdziału 4 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji. Zdaniem projektodawcy, proponowane zmiany "zbliżają, od strony nadzoru właścicielskiego i uprawnień korporacyjnych, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa będące jednostkami publicznej radiofonii i telewizji do standardu dotyczącego innych spółek kontrolowanych przez Skarb Państwa". Wobec zmiany przepisów regulujących

liczebność i sposób kreowania organów (zarządów i rad nadzorczych) spółek Skarbu Państwa projektodawca uznał, że wygaszenie mandatów dotychczasowych członków tych organów jest uzasadnione, przy czym w przypadku organów, które funkcjonują w dwóch największych spółkach - o zasięgu ogólnopolskim (P. S.A. i T. S.A.) - wygaszenie powinno nastąpić w dacie wejścia w życie projektowanej ustawy. Proponowane zmiany - w ocenie autorów projektu - "przyczynią się nie tylko do racjonalizacji i obniżenia kosztów zarządzania spółkami publicznej radiofonii i telewizji, ale także do przywrócenia w nich standardów zawodowych i etycznych, jakich wymaga realizacja misji publicznej". W uzasadnieniu projektu ustawy nowelizującej brakuje natomiast jakichkolwiek wzmianek na temat motywów, jakimi kierowali się jego twórcy w trakcie prac redakcyjnych nad ustaleniem brzmienia art. 3 tego aktu.

Treść ustawy nowelizującej, jak i całokształt okoliczności towarzyszących jej uchwaleniu, w tym "ekspresowe" tempo prac nad projektem ustawy (28 grudnia 2015 r. projekt wpłynął do "laski marszałkowskiej" w dniu 28 grudnia 2015 r., a ustawa została opublikowana w Dzienniku Ustaw z dnia 7 stycznia 2016 r.) świadczą o tym, że motywem przewodnim, który towarzyszył ustawodawcy w trakcie prac nad projektem, było przeprowadzenie "błyskawicznej" wymiany kadrowej w jednostkach publicznej radiofonii i telewizji. Taką tezę potwierdzają w szczególności ustalenia faktyczne Sądów *meriti* poczynione w niniejszej sprawie, z których między innymi wynika, że nowy Prezes Zarządu T. (następca powoda) w osobie J.K. został powołany przez Ministra Skarbu Państwa (organ wykonujący prawa i obowiązki jedynego akcjonariusza T. - Skarbu Państwa) już pierwszego dnia obowiązywania zmienionych przepisów ustawy o radiofonii i telewizji (8 stycznia 2016 r.).

Przepisy ustawy nowelizującej były przedmiotem analizy orzeczniczej Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 13 grudnia 2016 r., K 13/16 (Dz.U. z 2016 r., poz. 2210; OTK-A 2016, poz. 101) orzekł, że: (-) art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2016 r., poz. 25 i 929) jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 2 lit. a ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 2 lit. b

ustawy powołanej w punkcie 1 w zakresie, w jakim w art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz.U. z 2015 r., poz. 1531 i 1830) wyłącza udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 2 lit. c ustawy powołanej w punkcie 1: a) w zakresie, w jakim uchyla art. 27 ust. 5 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim uchyla art. 27 ust. 6 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 3 lit. a ustawy powołanej w punkcie 1: a) w zakresie, w jakim w art. 28 ust. 1 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3 uchyla konkursowy tryb wyłaniania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji oraz kryteria, jakie spełniać mają kandydaci na członków tych organów, i redukuje liczbę członków rad nadzorczych do trzech osób, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim w art. 28 ust. 1 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, wyłącza udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 3 lit. b ustawy powołanej w punkcie 1: a) w zakresie, w jakim uchyla art. 28 ust. 1b i 1c ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji, b) w zakresie, w jakim uchyla art. 28 ust. 1d ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 3 lit. d ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji; (-) art. 1 pkt 4 ustawy powołanej w punkcie 1, uchylający art. 29 ust. 3 ustawy z 29 grudnia 1992 r. powołanej w punkcie 3, jest niezgodny z art. 213 ust. 1 w związku z art. 14 i art. 54 ust. 1 Konstytucji oraz umorzył postępowanie w pozostałym zakresie.

Godzi się zwrócić uwagę, że rozwiązania normatywne zawarte w art. 2 i 3 ustawy nowelizującej (są to regulacje o charakterze przejściowym, kształtujące sytuację prawną osób piastujących funkcje w organach spółek publicznej radiofonii i

telewizji na podstawie powołania dokonanego pod rządami przepisów poprzednio obowiązujących) nie zostały - formalnie - zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny. W świetle koncepcji wypracowanej w dotychczasowym dorobku orzeczniczym Trybunału Konstytucyjnego, ich treść normatywna korzysta z domniemania konstytucyjności. Dla porządku warto dodać, że regulacje wynikające z art. 2 i 3 ustawy nowelizującej były objęte treścią jednego z dwóch (połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia) wniosków, które zainicjowały postępowanie kontrolne w sprawie K 13/16 (wniosek złożony przez grupę posłów na Sejm RP obejmował żądanie zbadania przez Trybunał Konstytucyjny „całej” ustawy nowelizującej albo poszczególnych jej zapisów, w tym art. 3). Ze względów proceduralnych (utrata mocy obowiązującej aktu normatywnego w zakwestionowanej części przed wydaniem orzeczenia) Trybunał Konstytucyjny umorzył postępowanie w tym zakresie. Wyjaśniając motywy takiego rozstrzygnięcia (pkt 8 uzasadnienia wyroku), Trybunał stwierdził w szczególności, że zarzuty wnioskodawców - stawiane w kontekście kontroli art. 2 i 3 ustawy nowelizującej - nie zostały powiązane z ochroną konkretnie formułowanych konstytucyjnych wolności i praw jednostek, o czym świadczą wzorce kontroli powoływane we wniosku (w odniesieniu do art. 3 ustawy nowelizującej były to art. 2 - ochrona praw nabytych oraz ochrona interesów w toku, a także art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, powołanie się na zasady ochrony praw nabytych oraz ochrony interesów w toku, wywodzone z art. 2 Konstytucji RP, musi zostać powiązane z ochroną konkretnych konstytucyjnych wolności i praw jednostki. Temu wymaganiu wnioskodawcy jednak nie sprostali. Według Trybunału, starali się oni wykazać, że rozwiązania przewidziane w art. 3 ustawy nowelizującej ingerowały "w zawarte umowy i wynikające z nich stosunki prawne o charakterze ciągłym" i argumentowali, że "zawarcie przez członka zarządu umowy będącej podstawą jego zatrudnienia w spółce publicznej radiofonii i telewizji stwarzało sytuację praw nabytych", ściślej - praw majątkowych. Na tym tle wzorcem kontroli art. 3 ustawy nowelizującej stał się art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Tak stawiany zarzut – w ocenie Trybunału - opiera się jednak na nieuprawnionym założeniu, które sprowadza się do uznania, że istnieje obowiązek zapewnienia ochrony konstytucyjnego prawa podmiotowego do

uzyskiwania świadczeń z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie spółki publicznej radiofonii i telewizji przez cały okres trwania kadencji tego organu. W tym ujęciu zmiana modelu funkcjonowania takiego podmiotu wynikająca ze zniesienia kadencyjności narusza automatycznie ochronę praw majątkowych dotychczasowych członków zarządu. Takie rozumowanie rozciąga jednak konstytucyjną ochronę praw majątkowych na sytuacje, których ta ochrona nie obejmuje. Trybunał podkreślił, że podobnie jak nie ma konstytucyjnego prawa do żądania określenia warunków wykonywania funkcji urzędowej (por. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 30 listopada 2015 r., SK 30/14, OTK-A 2015 nr 10, poz. 184, cz. II, pkt 4.2 uzasadnienia), tak też nie istnieje konstytucyjne prawo podmiotowe do pobierania wynagrodzenia za cały okres przewidywanego pełnienia funkcji w sytuacji, kiedy przed upływem kadencji dojdzie do wcześniejszego przerwania jej wykonywania. Trybunał zaznaczył przy tym, że w odniesieniu do organów spółek publicznej radiofonii i telewizji chodzi o sprawowanie funkcji o charakterze publicznym, polegającej na realizowaniu misji publicznej w radiofonii i telewizji. Wyłącza to również - w tym kontekście - wysunięcie na plan pierwszy ochrony praw majątkowych osób, które decydują się na sprawowanie tego rodzaju funkcji. Uczestnictwo określonych osób w wykonywaniu - w różnym wymiarze - zadań publicznych, musi być postrzegane w perspektywie służby publicznej. Nie może się przez to wiązać automatycznie z dążeniem do czerpania z tego tytułu określonych przysporzeń finansowych, a także domagania się ochrony wynikających z tego praw majątkowych w takim samym stopniu, w jakim odnosi się to do aktywności zawodowej jednostki w sferze niepublicznej. W podsumowaniu tej części rozważań Trybunał wywiódł, że domaganie się przez wnioskodawców kontroli art. 2 i 3 ustawy nowelizującej w sytuacji, w której przepisy te utraciły moc obowiązującą przed wydaniem orzeczenia przez Trybunał, nie zostało poparte odpowiednimi argumentami. Skoro w sprawie nie wykazano, że wydanie orzeczenia stwierdzającego niekonstytucyjność (konstytucyjność) jest konieczne dla ochrony konstytucyjnych wolności i praw jednostek, to postępowanie - w zakresie kontroli konstytucyjności art. 2 i 3 ustawy nowelizującej – należało umorzyć.

Przyjmując, że łączący powoda J.D. z pozwaną T.S.A. strony stosunek pracy wygaś w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, wypada zauważyć, że w doktrynie zgodnie przyjmuje się, iż ustanie umowy o pracę następuje w drodze czynności prawnych (rozwiązanie umowy o pracę) lub w razie zajścia innych zdarzeń prawnych przewidzianych w przepisach prawa pracy (wygaśnięcie umowy o pracę). Istota wygaśnięcia stosunku pracy polega na jego ustaniu w następstwie zaistnienia zdarzenia, z którym przepisy prawa wiążą taki skutek. Są to inne zdarzenia niż oświadczenia woli, gdyż w odniesieniu do tych ostatnich Kodeks pracy używa określenia „rozwiązanie umowy” (art. 30 § 1 k.p.).

W przypadku reform administracji publicznej częstym zabiegiem ustawodawczym są przepisy przewidujące wygaśnięcie stosunków pracy w reformowanych jednostkach. Poczynając od nieobowiązującej ustawy z dnia 22 lipca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593), liczne ustawy przewidują wygaśnięcie stosunków pracy z możliwością kontynuacji zatrudnienia w nowej jednostce tylko w razie złożenia przez pracodawcę oferty i przyjęcia jej przez pracownika. Przepisy te – jako szczególne i późniejsze – wyłączały ochronę trwałości stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Przewidziany w tych ustawach mechanizm prawny jest uważany przez Trybunał Konstytucyjny za zgodny z Konstytucją RP, przy czym różne przepisy Konstytucji RP były wzorcem kontroli – art. 2, art. 24, art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 65 ust. 1 i 5 (wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99, OTK 1999 nr 4, poz. 73; z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, OTK 2000 nr 2, poz. 59; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2000 nr 3, poz. 26; z dnia 18 lutego 2003 r., K 24/02, OTK-A 2003 nr 2, poz. 11; z dnia 21 marca 2005 r., P 5/04, OTK-A 2005 nr 3, poz. 26), z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09, OTK-A 2011 nr 6, poz. 54; z dnia 24 października 2017 r., K 1/17, OTK-A 2017, poz. 79).

W powołanym wyroku z dnia 13 marca 2000 r., K 1/99, Trybunał Konstytucyjny uznał, że art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872 ze zm.) jest zgodny z art. 12, art. 32, art. 65 ust. 5 i art. 78 Konstytucji RP, oraz art. 11 Konwencji Nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw

związkowych przyjętej w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał podkreślił, że art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną ustanowił instytucję wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa. W przypadku takiego ustania stosunku pracy nie ma ani podstawy prawnej, ani nawet możliwości władczego oświadczenia woli przez pracodawcę, a także wydania decyzji lub orzeczenia przez właściwe organy państwa, których skutkiem byłoby ustanie stosunku pracy. Pracodawca - nie mając innej możliwości - powiadamia jedynie pracownika, że w ustawowo określonym terminie stosunek pracy wygaś. Także przy braku powiadomienia skutek w postaci wygaśnięcia stosunku pracy następuje *ex proprio vigore*. Wygaśnięcie z mocy prawa stosunku pracy powoduje, że pracodawca faktycznie nie ma żadnych możliwości korzystania z prawem określonego władztwa, bo żaden zakres takiego władztwa nie został przewidziany. Nie ma więc możliwości ani negatywnego ani pozytywnego ustosunkowania się do sytuacji prawnych powstałych z mocy samego prawa. Przy wygaśnięciu stosunku pracy z mocy prawa nie ma miejsca połączona z wyrażeniem woli przez pracodawcę indywidualizacja i konieczna przy indywidualnych rozstrzygnięciach podwójna konkretyzacja normy prawnej.

Określając relację 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną do unormowań ogólnych dotyczących rozwiązania stosunku pracy zawartych w Kodeksie pracy, Trybunał stwierdził, że stanowi on w stosunku do przepisów kodeksowych regulację szczególną (*lex specialis*). Owa szczególność wiązała się z zasadniczymi przeobrażeniami dotyczącymi przebudowy całego systemu terenowej administracji rządowej, samorządu terytorialnego oraz ze zmianą podziału terytorialnego na szczeblu ponadgminnym. Trybunał Konstytucyjny zastrzegł jednocześnie, że art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformująca administrację publiczną jest rozwiązaniem nadzwyczajnym i możliwym do zastosowania tylko w wyjątkowych sytuacjach. Ze względu na specyficzne okoliczności, które towarzyszą działaniom reformacyjnym prowadzonym na tak dużą skalę, przewidziane w art. 58 ust. 1 rozwiązanie uznać można za uzasadnione, mimo dolegliwości, które powstają w związku z jego

wprowadzeniem dla adresatów tegoż przepisu. Zdaniem Trybunału, możliwość stosowania takiego rozwiązania odnosi się do sytuacji nadzwyczajnych, związanych z koniecznością realizowania innych ważnych wartości konstytucyjnych. Oznacza to w efekcie, że rozwiązanie takie nie może stać się zasadą powszechnie stosowaną i nie można go bez konstytucyjnie uprawnionego uzasadnienia przyjmować w innych sytuacjach.

Podobnie w wyrokach z dnia 12 lipca 2011 r., K 26/09 (OTK-A 2011 nr 6, poz. 54) i z dnia 24 października 2017 r., K 1/17 (OTK-A 2017, poz. 79) Trybunał Konstytucyjny uznał opisany model wygaszania stosunków pracy za dopuszczalny tylko w sytuacjach nadzwyczajnych. Ograniczenia bezpieczeństwa prawnego i pewności prawa z powodu ingerencji w stosunki pracownicze powinno się bowiem dokonywać z poszanowaniem niezbędnych gwarancji bezpieczeństwa prawnego osób, których zaskarżone regulacje dotyczą, oraz z poszanowaniem gwarancji, które wykluczają arbitralność decydentów i nadmierną dolegliwość ograniczeń.

Opisane wyżej działania ustawodawcy, który na skalę masową posługuje się "wygaszaniem" stosunków pracy, jest oceniana krytycznie także przez doktrynę prawa (zob.: H. Szewczyk, Podstawowe problemy reformy zatrudnienia członków korpusu służby cywilnej, PiZS 2018 nr 4, s. 20 i n.; A. Świątkowski, Pozakodeksowe przypadki wygaśnięcia stosunku pracy, Palestra 2018 nr 3, s. 9; S. Płazek, Wygaśnięcie stosunków pracy z mocy prawa w administracji publicznej, PiZS 2019 nr 2, s. 24 i n.). Wskazuje się, że tego rodzaju praktyka jest niezgodna z art. 24, art. 30, art. 32 i art. 60 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a przedmiotowe "wygaśnięcie" ma charakter pozorny - stanowi w istocie rozwiązanie stosunku pracy. Podnosi się też, że skoro wybór pracownika, z którym umowa o pracę ma trwać nadal, nie został obwarowany żadnymi obiektywnymi kryteriami, to nie może być mowy o efektywnym zapewnieniu równego traktowania i niedyskryminacji.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego również sprzeciwia się nieograniczonej swobodzie pracodawcy co do złożenia pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia, jako negatywnej przesłanki wygaśnięcia stosunku pracy.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248), uznano, że niezłożenie pracownikowi propozycji nowych warunków pracy lub płacy stanowiące jego dyskryminację ze względu na

działalność związkową (art. 11³ k.p.) uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 w związku z art. 63 i 67 k.p.) w razie wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie wspomnianego art. 58 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawy reformujące administrację publiczną). W wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9–10, poz. 124) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 k.p. w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji (Dz.U. Nr 267, poz. 2258 ze zm.) oraz art. 63 k.p., sąd pracy może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. W uzasadnieniu wyroku wrócono uwagę na zbieżność regulacji (do pewnego stopnia) ze zwolnieniami grupowymi pracowników oraz wyrażono stanowisko, że zaniechanie przedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy, w następstwie czego jego stosunek pracy wygasł z mocy prawa, może być ocenione negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a tym samym po stronie pracownika powstają roszczenia z art. 56 § 1 k.p., bowiem sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p.). Stanowisko w kwestii ograniczenia swobody pracodawcy w proponowaniu pracownikowi dalszego zatrudnienia po wygaśnięciu stosunku pracy na podstawie tego przepisu i innych analogicznych regulacji Sąd Najwyższy podtrzymał w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 24 kwietnia 2002 r., III ZP 14/01 (OSNAPiUS 2002 nr 19, poz. 454).

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 3 stycznia 2019 r., III PZP 5/18 (OSNP 2019 nr 7, poz. 80) stwierdzono, że art. 67 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie, gdy wygaśnięcie stosunku pracy na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948 ze zm.) naruszenia zasad współżycia społecznego, zakazu dyskryminacji lub zasady równego traktowania. Pogląd ten został

zaakceptowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2020 r., I PK 218/18 (niepublikowanym) i z 28 października 2020 r., I PK 70/19 (LEX nr 3090028). Z kolei w wyrokach z dnia 9 lipca 2020 r., III PK 31/19 (LEX nr 3084207) i z dnia 24 września 2020 r., III PK 3/19 (LEX nr 3063072), Sąd Najwyższy odnosząc się do konstrukcji prawnej wygaśnięcia stosunku pracy zastosowanej w tym przepisie, uznał, że na podstawie art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien wskazać pracownikowi przyczynę rozwiązania umowy, co obejmuje także ujawnienie kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a dobór pracowników do zwolnienia powinien być uzasadniony (podobnie jak w przypadku grupowych zwolnień) pod rygorem nabycia przez pracowników roszczeń z art. 56 k.p., a nie tylko nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników.

Kontynuacją powyższej linii orzeczniczej jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 164/19 (OSNP 2020 nr 8, poz. 79), w którym stwierdzono, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła na podstawie art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy z dnia 10 lutego 2017 r. - przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa (Dz.U. z 2017 r., poz. 624 ze zm.), przysługuje odszkodowanie, jeżeli niezłożenie mu propozycji zatrudnienia zostanie zakwalifikowane jako przejaw nierównego traktowania lub dyskryminacji (art. 67 w związku z art. 56 § 1 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że z konstrukcyjnego punktu widzenia wygaśnięcie umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy następuje skutek zdarzenia prawnego innego niż czynność prawna. W ustawie wprowadzającej owym zdarzeniem jest "niezaproponowanie zatrudnienia". Zostało ono przeciwstawione czynności prawnej, jaką jest "zaproponowanie zatrudnienia". Zależność ta w oczywisty sposób kłóci się z formułą wygaśnięcia stosunku pracy. Skoro wygaśnięcie nie może nastąpić na skutek czynności prawnej (bo wówczas należałoby je zakwalifikować jako rozwiązanie zatrudnienia), to logiczne jest, że jego zaistnienie nie może być uzależniane od dokonania takiej czynności. Prowadzi to do wniosku, że ustawodawca w art. 51 ust. 7 pkt 3 ustawy wprowadzającej posłużył się mechanizmem, która nijak się ma do jej logiczno-formalnego wzorca. Zabieg tego rodzaju, jakkolwiek możliwy na etapie stanowienia prawa, w procesie rekonstrukcji normy prawnej podlega ocenie i badaniu przy użyciu wszystkich

możliwych metod. Przy ich wykorzystaniu możliwe jest rozważanie, czy owo "wygaśnięcie" nie stanowi zakamuflowanego rozwiązania umowy o pracę. Z merytorycznego punktu widzenia znaczenie ma bowiem nie nazwa nadana przez ustawodawcę, ale faktyczna istota danego "produktu" prawnego.

Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na stronę podmiotową unormowania zawartego w art. 51 ust. 3 w związku z art. 49 ust. 1 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR. Wynika z niego, że o losie umowy o pracę powoda miał decydować Pełnomocnik do spraw utworzenia KOWR, powołany przez ministra właściwego do spraw rozwoju wsi. Ustawodawca bilateralną i umowną więź prawną (łączyącą powoda i Agencję Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego) zdominował zatem schematem o charakterze publicznoprawnym. Pełnomocnik, który nie pozostawał w żadnej cywilnoprawnej relacji prawnej z pracodawcą, a tym bardziej z powodem, wyposażony został w uprawnienia odnoszące się do sfery umownej. Z pozycji logiczno-formalnej takie przemieszanie sfer musi wzbudzić u każdego prawnika co najmniej zastanowienie.

Powracając na grunt okoliczności faktycznych i prawnych niniejszej sprawy, warto zauważyć, że instytucja wygaśnięcia stosunku pracy, o której mowa w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, inaczej niż miało to miejsce w okolicznościach stanowiących podłoże wyrokowania Sądu Najwyższego w wyżej wymienionych sprawach, nie została przez ustawodawcę przewidziana jako konsekwencja niezłożenia pracownikowi przez pracodawcę propozycji nowych warunków pracy i płacy (ewentualnie nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia). Wygaśnięcie stosunku pracy (tak samo, jak wygaśnięcie innego stosunku prawnego będącego podstawą zatrudnienia członka zarządu), dokonywane na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, miało stanowić - w założeniu ustawodawcy - następstwo ziszczenia się zdarzenia prawnego wynikającego z innej, niż stosunek zatrudnienia, relacji prawnej. Konkretnie rzecz ujmując, chodzi w tym wypadku o fakt powołania w skład zarządu jednostki publicznej radiofonii lub telewizji, w miejsce dotychczasowego pracownika zatrudnionego na stanowisku menedżerskim, jego "następcy".

Wbrew twierdzeniom Sądu drugiej instancji, wygaśnięcie stosunków pracy członków zarządów i rad nadzorczych spółek "T.- Spółka Akcyjna" i "P. - Spółka

"Akcyjna" w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej jest zbliżone do wygaśnięcia stosunków pracy wskutek niezaoferowania pracownikom nowych warunków zatrudnienia, o jakich mowa w przepisach powołanych wyżej ustaw będących podstawą wyrokowania Sądu Najwyższego. W przypadku członków zarządów i rad nadzorczych wymienionych spółek ustanie stosunku pracy stanowiło skutek czynność korporacyjnej, jaka było powołanie następców tychże pracowników w organach spółek. To zaś zbliżało zastosowaną w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej konstrukcję wygaśnięcia stosunku pracy do rozwiązania umowy o pracę. Nadto także i tym przypadku pojawiły się wątpliwości co do podmiotowej strony przyjętego sposobu ustania stosunku pracy, skoro w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 grudnia 2016 r., K 13/16, zakwestionowano zgodność z Konstytucją RP art. 1 pkt 2 lit b ustawy nowelizującej, w zakresie, w jakim w art. 27 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji wyłączył udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków zarządu spółek publicznej radiofonii i telewizji oraz art. 1 pkt 3 lit. a ustawy nowelizującej, w zakresie, w art. 28 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji wyłączył udział Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji w procedurze powoływania i odwoływania członków rad nadzorczych spółek publicznej radiofonii i telewizji.

Pojawia się zatem problem określenia właściwej podstawy prawnej, dzięki której pracownicy mogliby realizować roszczenia odszkodowawcze w następstwie zastosowania instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej.

W przepisie tym ustawodawca przyjął odgórne założenie, że ustanie zatrudnienia między spółką publiczną radiofonii lub telewizji (pracodawcą) a członkiem jej dotychczasowego zarządu (pracownikiem) - podobnie, jak to ma miejsce w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia - może nastąpić ze skutkiem natychmiastowym ("z dnia na dzień"). Niewątpliwie w przypadku powoda takie wydarzenie nastąpiło, albowiem z ustaleń faktycznych wynika, że ustawa nowelizująca weszła w życie 8 stycznia 2016 r. i już tego samego dnia w skład Zarządu T. została powołana w miejsce skarżącego inna osoba, co oznaczało, że w tej dacie uległ zakończeniu stosunek pracy łączący powoda z pozwanym pracodawcą. Prima facie rozwiązanie legislacyjne przyjęte w

art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej wydaje się logicznie i normatywnie uzasadnione, albowiem - co szczególnie warto podkreślić - jednostki publicznej radiofonii i telewizji (czyli również T. - art. 26 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji) działają wyłącznie w formie jednoosobowych spółek akcyjnych Skarbu Państwa (art. 26 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji), a do nich - zgodnie z art. 26 ust. 4 tej ustawy - stosuje się (z zastrzeżeniem jej art. 27-30) przepisy Kodeksu spółek handlowych, za wyjątkiem art. 312 (przepis wprowadzający wymóg badania przez biegłego rewidenta sprawozdania finansowego sporządzonego przez założycieli spółki akcyjnej) i art. 402 (przepis określający tryb zwoływania walnego zgromadzenia akcjonariuszy). Powyższe oznacza, że do członków zarządu T. w szczególności znajduje zastosowanie bezwzględna reguła wyrażona w art. 370 § 1 zd. 1 k.s.h., zgodnie z którą członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Inaczej mówiąc, każdy członek zarządu spółki akcyjnej musi liczyć się z faktem, że może zostać w czasie odwołany przez kompetentny organ tej spółki. W skrajnych przypadkach może zatem zdarzyć się tak, że nowo powołany menedżer zostanie odwołany ze składu zarządu natychmiast po jego wyborze do tego gremium. Tak więc w płaszczyźnie obejmującej relację organizacyjno-prawną, jaka łączy każdego członka zarządu ze spółką akcyjną, nie powinien szczególnie dziwić fakt odwołania J. D. "z dnia na dzień" ze składu Zarządu T., tym bardziej, że w dacie wejścia w życie ustawy nowelizującej *ex lege* uległa skróceniu kadencja powoda w zarządzie spółki oraz wygaśnięcie jego mandat do wykonywania czynności menedżerskich, o czym stanowi *expressis verbis* art. 2 ust. 1 ustawy nowelizującej (jedynie przejściowo, z mocy art. 2 ust. 2 ustawy nowelizującej, do czasu powołania nowego składu osobowego, Zarząd T. powinien funkcjonować w dotychczasowym składzie i wykonywać czynności z zakresu zarządzania spółką, nieprzekraczające zwykłego zarządu). Innymi słowy, powód, który w lipcu 2015 r. objął funkcję Prezesa Zarządu T. na 4-letnią kadencję (art. 27 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji w brzmieniu obowiązującym przed dniem 8 stycznia 2016 r.) powinien był liczyć się z tym, że może zostać odwołany z tego stanowiska przed upływem kadencji w każdym czasie. Ta uwaga staje się tym bardziej aktualna, gdy weźmie się po uwagę "ekspresowe" tempo prac parlamentarnych nad projektem ustawy nowelizującej. W tych okolicznościach powód - siłą rzeczy - musiał (a przynajmniej powinien) być

przygotowany na to, że zgodnie ze znowelizowanymi przepisami zostanie w trybie natychmiastowym usunięty ze składu Zarządu T. Tym niemniej dopuszczalna prawnie możliwość swobodnego modyfikowania składu osobowego zarządu spółki akcyjnej, pozostająca w gestii organów "właścicielskich" bądź nadzorczych tej spółki, wcale nie oznacza, że odwołany członek zarządu pozostaje bez jakiegokolwiek ochrony prawnej. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że już w art. 370 § 1 zd. 2 k.s.h. wyraźnie zaznaczono, że odwołanie członka zarządu spółki akcyjnej w każdym czasie nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. W tym wypadku chodzi o roszczenia wynikające z tzw. stosunku wewnętrznego, który - w przeciwieństwie do stosunku "organizacyjnego" (art. 370 § 1 zd. 1 k.s.h.) - ma charakter fakultatywny (taki stosunek nie zostaje nawiązany, jeśli - przykładowo - członek zarządu sprawuje tę funkcję "społecznie"). Jeśli zatem osoba znajdująca się w analogicznej, jak powód, sytuacji faktycznej i prawnej, otrzymałaby oświadczenie pracodawcy (spółki akcyjnej) o rozwiązaniu umowy o pracę, to w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy mogłaby wnieść do sądu powszechnego (sądu pracy) odwołanie kwestionujące prawidłowość (zasadność) tej czynności. Zgoła inaczej ta kwestia prezentuje się w przypadku wygaśnięcia umowy o pracę, albowiem wówczas stosunek pracy ustaje z mocy prawa, bez składania w tym przedmiocie jakichkolwiek oświadczeń woli. Zakończenie stosunku zatrudnienia następuje zaś w razie zaistnienia określonego zdarzenia, z którym konkretne przepisy ustawy łączą bezwzględny skutek w postaci definitywnego ustania relacji łączącej pracownika z pracodawcą. *De lege* lata w związku z wygaśnięciem stosunku pracy przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość realizacji przez pracowników roszczeń w ograniczonym zakresie (jest on zdecydowanie węższy, niż w przypadku roszczeń z tytułu rozwiązania stosunku pracy). Po pierwsze, należy zauważyć, że pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy (będącego osobą fizyczną), a który nie został przejęty przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., przysługuje roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 63² § k.p.). Po drugie, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy i zgłaszania roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o

odszkodowanie, o ile okaże się, że pracodawca naruszył przepisy Kodeksu pracy (oddziału 7) o wygaśnięciu umowy o pracę (art. 67 k.p.). Oczywiście w sytuacji zaistniałej w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowania pierwszy z przedstawionych wyżej wariantów. Nasuwa się pytanie, czy zastosowanie ma drugi wariant.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, pozwana T. wcale nie naruszyła względem powodowego pracownika przepisów prawa pracy (ściślej: Kodeksu pracy) o wygaśnięciu umowy o pracę, skoro prawidłowo wdrożyła normę prawną wynikającą z treści art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej. Jeśli bowiem już pierwszego dnia obowiązywania zmienionych ustawą nowelizującą (art. 1) przepisów ustawy o radiofonii i telewizji (8 stycznia 2016 r.) powołano nowy Zarząd T., to w tej samej dacie stosunek pracy powoda definitywnie ustał w wyniku jego wygaśnięcia. Dalsze czynności podejmowane przez pracodawcę wobec powoda (konsekwentna odmowa dopuszczania pracownika do wykonywania zadań służbowych połączona z powstrzymaniem się od wypłaty na jego rzecz wynagrodzenia oraz wystawienie powodowi świadectwa pracy) stanowiły przejaw realizacji przez pozwaną spółkę instytucji prawa pracy określonej w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej. Można więc powiedzieć, że w tym wypadku pracodawca wcale nie naruszył, jak tego wymaga art. 67 k.p., przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, ale wręcz przeciwnie - zastosował je *lege artis*. Wadliwość zachowania pracodawcy w stanie faktycznym sprawy - jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji - polegała niewątpliwie na wystawieniu powodowi nieprawidłowego świadectwa pracy, jako że ów dokument zawierał dwa, sprzeczne względem siebie, zapisy (z jednej strony pracodawca wskazał, że stosunek pracy wygaś z mocy prawa, a z drugiej - że ten stosunek rozwiązał się z upływem czasu, na jaki został zawarty, co było oświadczeniem wiedzy niezgodnym z rzeczywistością). Wadliwe sporządzenie świadectwa pracy jednak nie jest tożsame z "naruszeniem przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę" w rozumieniu art. 67 k.p., co wynika choćby z faktu, że pracownikowi przysługuje prawo złożenia do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku - powództwo o sprostowanie tego dokumentu w postępowaniu przed sądem pracy (art. 97 § 2¹ k.p.). Nadto w razie szkody wyrządzonej przez pracodawcę skutek

wydania niewłaściwego świadectwa pracy pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody (art. 99 § 1 k.p.), przy czym wysokość odszkodowania, jakie należy się w takim wypadku, stanowi równowartość wysokości wynagrodzenia za czas (faktycznego) pozostawania bez pracy z tego powodu, lecz nie dłuższy niż 6 tygodni (art. 99 § 2 k.p.). Jednak powód - co ustalono w sprawie - nie skorzystał z trybu, o którym stanowi art. 97 § 2¹ k.p., ani też - jak wynika z podstawy faktycznej powództwa - nie żądał i nie żąda od pracodawcy zapłaty (limitowanego) odszkodowania, które stanowiłoby rekompensatę za szkodę spowodowaną wydaniem pracownikowi świadectwa pracy zawierającego częściowo błędne zapisy. Powód konsekwentnie wywodzi swoje uprawnienie do odszkodowania, wskazując na okoliczność, że jego stosunek pracy został przedwcześnie (tzn. przed terminem, na jaki umowa o pracę została zawarta) "wygaszony", mimo że terminowa umowa o pracę łącząca strony, zawierała klauzulę dopuszczającą możliwość jej wypowiedzenia - w następstwie odwołania skarżącego z funkcji w zarządzie - za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem, a powód w dacie ustania stosunku zatrudnienia znajdował się w wieku przedemerytalnym, o którym stanowi art. 39 k.p.

Dla porządku warto przypomnieć, że skoro wygaśnięcie umowy o pracę jest zupełnie inną instytucją prawa pracy, niż rozwiązanie umowy o pracę, to w następstwie wygaśnięcia stosunku pracy z mocy art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej pracownikowi nie przysługują w ogóle roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę), w tym roszczenie o zapłatę odszkodowania w limitowanej wysokości wskazanej w art. 47¹ k.p. Niemożność zastosowania przepisów art. 45 i n. k.p. do pracownika, którego stosunek pracy wygasł, jest logiczną konsekwencją braku, adekwatnego w tym zakresie, odesłania w art. 67 zd. 2 k.p. (przepis ten *expressis verbis* odsyła jedynie do art. 56-61 k.p.).

Konieczne jest też odróżnienie zachowania pracodawcy polegającego na „naruszeniu przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę”, o którym mowa w art. 67 k.p., od „niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy” w rozumieniu art. 99 § 1 k.p. W tym drugim przypadku podstawą faktyczną kierowanego przez pracownika względem pracodawcy roszczenia odszkodowawczego w limitowanej wysokości określonej w art. 99 § 2 k.p. jest

doznany uszczerbek majątkowy spowodowany „tylko” niewydaniem świadectwa pracy przez pracodawcę, względnie złożeniem przez pracodawcę wadliwego oświadczenia wiedzy przez zamieszczenie w treści tego dokumentu błędnych informacji na temat przebiegu zatrudnienia pracownika. Tak więc siłą rzeczy były pracownik, domagający się od dotychczasowego pracodawcy zapłaty odszkodowania i wywodzący przedmiotowe żądanie z faktu, że jego stosunek pracy - wygasł w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej – uległ zdecydowanie przedwczesnemu zakończeniu, nie może opierać swego roszczenia na podstawie normatywnej wynikającej z art. 99 § 1 k.p.

Pozostaje zatem rozważyć możliwość oparcia roszczeń powoda o art. 67 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę i w takim wypadku, w zakresie roszczeń, stosuje się odpowiednio art. 56-61 k.p. (czyli regulacje dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Unormowanie to dotyczy także naruszenia pozakodeksowych przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy. Wynika to wprost z art. 63 k.p., według którego umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Jest oczywiste, że takiego przede wszystkim stanu rzeczy dotyczy art. 67 k.p. Zasadniczo do takiej właśnie sytuacji odnoszą się wskazane w tym przepisie skutki w postaci uprawnienia pracownika do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Przepis ten rozszerza więc obowiązującą w polskim prawie pracy podstawową zasadę, zgodnie z którą wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy nie powoduje nieważności czynności pracodawcy, a pracownik może się chronić przed jej następstwami występując z odpowiednimi roszczeniami (powództwami) wobec pracodawcy, na sytuacje, w których pracodawca bezzasadnie odmawia zatrudniania pracownika (nie dopuszcza go do pracy) wskutek błędnego uznania, że nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy. Wynika stąd, że również odmowa

dalszego zatrudniania pracownika wynikająca z wadliwego stwierdzenia (uznania) przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy powoduje jego ustanie. W przeciwnym wypadku art. 67 k.p., określający konsekwencje naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy przez odesłanie do stosowania art. 56-61 k.p., byłby bezprzedmiotowy.

Przyjęta wyżej wykładnia art. 67 k.p. ma oparcie w dominującym od dawna stanowisku Sądu Najwyższego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, OSNAPiUS 1997 nr 19, poz. 376 i z dnia 20 marca 2008 r., II PK 211/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 193) i doktryny (zob. M. Gersdorf, Skutki prawne naruszenia przez zakład pracy przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę, Nowe Prawo 1978 nr 5; L. Florek, Komentarz do art. 67 Kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, LEX 2009, wyd. V). W szczególności w wyroku z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 6/97, Sąd Najwyższy uznał, że zgodnie z art. 67 k.p., w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje powództwo do sądu pracy o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Nawet więc gdy pracodawca niesłusznie (niezgodnie z prawem) stwierdzi wygaśnięcie stosunku pracy, skutek ten następuje i pracownik może dochodzić tylko wskazanych roszczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca, który zachowuje się w sposób analogiczny, jak postąpiła T. w stanie faktycznym sprawy będącej przedmiotem niniejszej analizy, wcale nie dopuszcza się naruszenia przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę. Wręcz przeciwnie – pozostaje w pełnej zgodzie z tymi przepisami. Co więcej, można śmiało stwierdzić, że pracodawca naruszyłby – i to w sposób oczywisty – regulację wynikającą z art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, gdyby przyjął założenie *contra legem*, iż stosunek pracy dotychczasowego członka zarządu spółki publicznej radiofonii lub telewizji trwa w dalszym ciągu, mimo powołania w tej spółce nowego zarządu wedle zasad ustanowionych przepisami ustawy o radiofonii i telewizji, w brzmieniu nadanym przez ustawę nowelizującą. W tej perspektywie wydawać by się mogło, że podstawą kierowania względem pracodawcy roszczeń odszkodowawczych wynikających z faktu (prawidłowego) wygaśnięcia umowy o pracę w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej w związku z art. 63 *in fine* k.p. nie może być – stosowany wprost, jak również odpowiednio – art. 67 k.p., a to

oznaczałoby w dalszej kolejności, że w tym zakresie roszczenia odszkodowawcze nie mogą być wywodzone z art. 58 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.p. (albo w związku z art. 59 k.p. – w razie wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony).

Warto jednak ponownie nawiązać do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2019 r., III PK 126/18, w którym w kwestii podstawy prawnej roszczeń przysługujących pracownikom, których stosunki pracy wygasły w trybie art. 51 ust. 7 pkt 3 Przepisów wprowadzających ustawę o KOWR, Sąd Najwyższy przyjął, że stanowi ją art. 67 k.p. Treść art. 67 k.p. *prima facie* sugeruje, że prawo postulatywne dotyczy tylko przypadków wygaśnięcia wskazanych w Kodeksie pracy, przy bliższym oglądzie okazuje się, że tak nie jest. W art. 63 k.p. wskazano, że umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w Kodeksie oraz przepisach szczególnych. Oznacza to, że zawarty w art. 67 k.p. zwrot "naruszenie przepisów niniejszego oddziału" - przez rozszerzenie zawarte w art. 63 k.p. - odnosi się do wygaśnięcia stosunku pracy wskazanego w Kodeksie pracy, a także zawartego w przepisach szczególnych. W konsekwencji tego, "naruszenie przepisów" statuujące prawo pracownika do roszczeń rozciągnięte zostało także na przepisy szczególne (pozakodeksowe). Stanowisko to jest utrwalone w literaturze przedmiotu (K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, s. 494-495). Przyjęcie przeciwnego stanowiska niewiele zresztą zmienia. Do wygaśnięcia stosunku pracy wynikającego z przepisów pozakodeksowych z upoważnienia art. 5 k.p. i tak znajdzie zastosowanie art. 67 k.p. (A. Dral (w:) System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 806). Znaczy to tyle, że pracownikowi, także w przypadkach "pozakodeksowego" wygaśnięcia umowy o pracę, przysługuje droga sądowa.

Przesądzenie prawa do sądu zmusza z kolei do określenia przesłanek, według których roszczenie pracownika zostanie ocenione. Przepis art. 67 k.p. mówi o naruszeniu "przepisów niniejszego oddziału", zastosowanie art. 67 k.p. przez art. 5 k.p. do innych ustaw skłania do przyjęcia, że chodzi także o przepisy szczególne statuujące wygaśnięcie stosunku pracy. Nasuwa się przy tym pytanie, czy wzorzec z art. 67 k.p. ma charakter wyłączny, to znaczy, czy tylko faktyczne niespełnianie abstrakcyjnego modelu wygaśnięcia umowy o pracę świadczy o naruszeniu prawa aktualizującym roszczenia. *Prima facie* może się wydawać, że

zdanie pierwsze art. 67 k.p. determinuje zakres przedmiotowy zdania drugiego art. 67 k.p. W myśl tego spojrzenia, prawo do roszczeń kojarzone jest tylko z naruszeniem przepisów wyznaczających przypadki wygaśnięcia umowy o pracę. Przy bardziej starannej analizie okazuje się, że zapatrywanie to jest fałszywe. Pozostaje bowiem w sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, które muszą być respektowane.

Mając na względzie powyższą konkluzję, warto zauważyć, że we wcześniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się problematyką zapewnienia skutecznej ochrony pracownikom zatrudnionym w sektorze publicznym, których stosunki pracy uległy przekształceniu, a nawet zakończeniu, na podstawie kategoriycznych zapisów zawartych w ustawach szczególnych. Dla przykładu można wskazać wyrok z dnia 22 sierpnia 2012 r., I PK 64/12 (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 176), w którym przyjęto, że przywrócenie prokuratora Instytutu Pamięci Narodowej na podstawie art. 47 ust. 4a ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu na wcześniej zajmowane stanowisko w powszechnej jednostce prokuratury mogło być dokonane tylko za stosownym wypowiedzeniem (uprzedzeniem), a nie „z dnia na dzień”. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w tej sprawie dostrzegł zarazem, że nie ma podstaw do uznania, iż prokuratorzy "przywróceniu" na wcześniej zajmowane lub równorzędne stanowisko w powszechnej jednostce organizacyjnej prokuratury „zachowują” wynagrodzenie przysługujące im w czasie pełnienia służby w IPN. Takie stwierdzenie jest konsekwencją faktu, że wysokość wynagrodzenia prokuratorów poszczególnych kategorii jednostek organizacyjnych prokuratury determinują przepisy o ustroju prokuratury, a z nich wynika jednoznacznie, iż wynagrodzenie zasadnicze prokuratorów równorzędnych powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury jest równe i stanowi, odpowiednio do rangi stanowiska prokuratora, wielokrotność kwoty bazowej, której wysokość ustaloną według odrębnych zasad określa ustawa budżetowa; wysokość wynagrodzenia prokuratorów równorzędnych jednostek organizacyjnych różnicuje jedynie staż pracy i pełnione funkcje. W tej sytuacji niekompletność art. 47 ust. 4a ustawy o Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu przejawia się w braku

określenia okresu wypowiedzenia (uprzedzenia), pozwalającego pracownikowi, będącemu prokuratorem, na przygotowanie się do mającej nastąpić zmiany warunków pracy. W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z dnia 15 września 2015 r., II PK 307/14 (LEX nr 1789175; PiP 2017 nr 1, s. 131-136, z glosą H. Hajduczenia), wskazując, iż „prezes prywatnej spółki, która trafi do państwowego właściciela, nie może z dnia na dzień przestać dobrze zarabiać”, w związku z czym limity płacowe wyznaczone ustawą „kominową” mogą zostać, w odniesieniu do tej osoby, wdrożone nawet po upływie trzech miesięcy.

Wreszcie w uchwale z dnia 9 stycznia 2018 r., III PZP 3/17 (OSNP 2018 nr 6, poz. 70) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016, poz. 50), w wyniku odwołania ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. i bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny nie wyłącza roszczenia pracownika o odszkodowanie. W celu wyjaśnienia motywów, które skłoniły Sąd Najwyższy do przyjęcia właśnie takiego stanowiska, odwołano się do utrwalonego poglądu judykatury, wypracowanego na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat i określającego sposób wykładni przepisów regulujących status prawny osób zatrudnionych w jednostkach „sektora publicznego” w następstwie dokonywanych z mocy ustawy przekształceń organizacyjnych u tych pracodawców. W końcowym fragmencie uzasadnienia uchwały Sąd Najwyższy trafnie zauważył, że skoro ustawodawca dokonał *ex lege* przekształcenia podstawy zatrudnienia określonej kategorii pracowników z umowy o pracę na stosunek pracy z powołania, to w ten sposób pracownikowi odebrano dotychczasowe uprawnienie, którego istota sprowadzała się do ochrony przed dowolnym (bez podania przyczyny) wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku zatrudnienia. Z tego powodu, w okresie przejściowym, pracownikowi powinna przysługiwać ochrona wynikająca z konieczności wskazania i wykazania zasadności wypowiedzenia, czyli taka, jaką dysponował przed datą przekształcenia podstawy zatrudnienia. Jeśli zatem w konkretnym stanie faktycznym dochodzi do rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania, o którym mowa w art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r., w wyniku odwołania

pracownika ze stanowiska po wejściu w życie tej ustawy a przed upływem okresu równoważnego okresowi wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p. - i to bez uzasadnionej (rzeczywistej) przyczyny – to w takim przypadku słuszne jest stwierdzenie naruszenia prawa przez pracodawcę. Przy takiej interpretacji zapewniony jest minimalny standard ochrony stosunku pracy wynikający z dotychczasowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, którego naruszenie może stanowić podstawę ubiegania się o odszkodowanie, jak w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Tak więc w odniesieniu do sytuacji faktycznej i prawnej, w której przedstawiono zagadnienie prawne będące przedmiotem rozstrzygnięcia w sprawie zarejestrowanej pod sygnaturą III PZP 3/17, Sąd Najwyższy pośrednio uznał – bez dokonywania analizy zgodności nowych rozwiązań ustawowych z odpowiednimi wzorcami konstytucyjnymi - że pracownik może domagać się od pracodawcy „publicznego” realizacji roszczeń odszkodowawczych w sytuacji, gdy pracodawca wykorzysta nowe rozwiązania legislacyjne, aby przeprowadzić bezproblemowo (w sensie normatywnym) wymianę kadrową w zakładzie pracy. Innymi słowy, według Sądu Najwyższego, pracownikowi, wobec którego pracodawca *lege artis* przyjął wygaśnięcie stosunku pracy po tym, jak stosunek ten został *ex lege* przekształcony z umownego stosunku zatrudnieniowego na stosunek pracy z powołania, powinna przysługiwać - w okresie przejściowym – minimalna ochrona trwałości zatrudnienia przynajmniej w takim zakresie, jaki obowiązywał przed datą przekształcenia.

Mając na uwadze wnioski wynikające z dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego, wedle których istnieje konieczność zapewnienia każdemu pracownikowi, przynajmniej w stopniu minimalnym, ochrony przed negatywnymi skutkami pogorszenia - z mocy prawa - jego statusu prawnego (przez definitywną utratę zatrudnienia albo zmianę warunków pracy i płacy bez odpowiedniego okresu przejściowego), należy stwierdzić, że minimalny standard ochrony należy się w szczególności osobom, które z mocy prawa - tak samo, jak powód - tracą zatrudnienie ze skutkiem natychmiastowym („z dnia na dzień”), nie mając jakiegokolwiek wpływu na taki stan rzeczy. Powyższa teza staje się usprawiedliwiona zwłaszcza, gdy weźmie się pod uwagę kontekst konstytucyjny nakazujący władzom publicznym równe traktowanie wszystkich pracowników

znajdujących się w podobnych sytuacjach. W płaszczyźnie stosowania art. 32 ust. 1 Konstytucji RP trzeba zaznaczyć, że gdyby instytucja wygaśnięcia stosunku pracy, przewidziana w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, została przez ustawodawcę zastąpiona koniecznością złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to wówczas stosunek pracy rozwiązałby się dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, z czym wiązałyby się dla pracodawcy konieczność dalszego zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem aż do nadejścia terminu wypowiedzenia. W tym sensie pracownik, którego stosunek pracy wygaśł w przypadku opisanym w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, "musi" dysponować możliwością skutecznego kierowania pod adresem byłego pracodawcy (spółki publicznej radiofonii lub telewizji) odpowiednich roszczeń, które pozwoliłyby mu zrekompensować szkodę wyrządzoną w wyniku (prawidłowego) zastosowania przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy, co doprowadziło w efekcie do przedwczesnego (natychmiastowego) ustania zatrudnienia. Konieczność naprawienia takiej szkody staje się wyraźnie zauważalna zwłaszcza w takich sytuacjach, jak ta, która jest przedmiotem ustaleń faktycznych Sądów *meriti* w niniejszej sprawie. Powód nie dość, że miał prawo zasadnie oczekiwać, że nawiązany w lipcu 2015 r. stosunek pracy o charakterze terminowym - poza przypadkami, o których mowa w art. 52 i 53 k.p. - może przedwcześnie rozwiązać się jedynie wyjątkowo i to dopiero po upływie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, to jeszcze w trakcie całego okresu zatrudnienia w pozwanej spółce (poczynając od dnia 14 lipca 2015 r., czyli od dnia nawiązania stosunku zatrudnienia) podlegał szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jako osoba, która osiągnęła wiek przedemerytalny i z tego tytułu pozwanego pracodawcę obowiązywał bezwzględny zakaz ustanowiony w art. 39 k.p., który rozciąga się również na terminowe umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II PK 50/14, OSNP 2016 nr 7, poz. 86). Nawiasem mówiąc, w kontekście zasady uprzywilejowania pracownika wyrażonej w art. 18 § 2 k.p. zapis umowny rozumiany w ten sposób, że odwołanie powoda z funkcji w zarządzie uprawniałoby pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za sześciomiesięcznym wypowiedzeniem dokonanym przed dniem 13 kwietnia 2019 r., należałoby uznać za nieważny (nieistniejący) i zastąpić go (w domyśle)

postanowieniem o treści korespondującej ze stanowczym brzmieniem art. 39 k.p. Tymczasem nie ulega wątpliwości, że ochrona przedemerytalna gwarantowana z mocy art. 39 k.p. nie dotyczy - podobnie, jak przy rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 i 53 k.p.) - sytuacji, w których dochodzi do wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa. Tak więc okazuje się, że pracownik, który w okolicznościach przedmiotowej sprawy znajdował się w wieku przedemerytalnym, nie mógł zrealizować przysługującego mu z mocy art. 39 k.p. prawa podmiotowego do pozostawania z pozwaną spółką - przynajmniej do dnia 13 kwietnia 2019 r. - w terminowym stosunku zatrudnienia przez to, że pozwany pracodawca "wykorzystał" lege artis instytucję wygaśnięcia stosunku pracy przewidzianą w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, aby w stosunkowo łatwy sposób zwolnić się z konieczności realizowania względem skarżącego roszczeń objętych treścią stosunku pracy, mimo uprzedniego odwołania tego pracownika ze składu zarządu (art. 370 § 1 k.s.h.). Oczywiście trzeba mieć świadomość tego, że rozmiar rekompensaty, jakiej mogą dochodzić pracownicy w razie zaistnienia okoliczności wskazanych w art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej może być różny w zależności od uwarunkowań faktycznych. Niewątpliwie rozmiar szkody, jakiej dozna pracownik, który z racji „młodego” wieku nie jest objęty ochroną przedemerytalną z art. 39 k.p., będzie zupełnie inny, niż w przypadku uszczerbku majątkowego, którego doświadczył (mógł doświadczyć) pracownik znajdujący się w identycznej sytuacji, jak powód.

Przyjmując, że roszczenia odszkodowawcze powoda znajdują oparcie w przepisach art. 56 i art. 58 w związku z art. 67 k.p., wypada odnieść się do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

W zakresie trzeba zwrócić uwagę na istotne wskazówki interpretacyjne przedstawione w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 124; OSP 2011 nr 12, poz. 131, z glosą Ł. Pisarczyka). Zdaniem Sądu Najwyższego w składzie, który wyrokował w tej sprawie, sąd pracy - rozpoznając sprawę z powództwa pracownika o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wygaśnięcia stosunku pracy na podstawie art. 67 w związku z art. 56 k.p. i art. 20 ust. 3 ustawy z dnia 29 grudnia 2005 r. o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji oraz art. 63 k.p.

- może dokonać oceny czynności pracodawcy dotyczących niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres w kontekście zasad współżycia społecznego. Sąd Najwyższy dostrzegł, iż wedle art. 20 ustawy o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji w związku z art. 63 i 67 k.p., do wygaśnięcia stosunku pracy pracownika dochodzi z mocy samego prawa, tym niemniej sąd pracy, w następstwie zastosowania tej instytucji prawa pracy, może badać nie tylko kwestię, czy stwierdzenie przez pracodawcę wygaśnięcia umowy o pracę jest zgodne z prawem (nie narusza przepisów prawa), ale powinien także oceniać – w ramach kontroli prawidłowości wygaśnięcia umowy o pracę – okoliczności niezaproponowania pracownikowi warunków pracy i płacy na dalszy okres. Sąd Najwyższy zaznaczył, że stosunki pracy pracowników zatrudnionych w dotychczasowym Urzędzie Regulacji Telekomunikacji i Poczty wygasły na podstawie art. 63 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 ustawy o przekształceniach i zmianach w podziale zadań i kompetencji organów państwowych właściwych w sprawach łączności, radiofonii i telewizji, albowiem przed upływem 3 miesięcy od daty wejścia w życie wskazanej ustawy nie zaproponowano im nowych warunków zatrudnienia na dalszy okres. Wprawdzie wygaśnięcie stosunku zatrudnienia nastąpiło z mocy prawa, ale pracodawca mógł temu zapobiec przez złożenie pracownikom propozycji dalszego zatrudnienia. Jakkolwiek wygaśnięcie stosunków pracy następowało *ex lege*, a nie w wyniku złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, to jednak decyzja o kontynuowaniu stosunków pracy z pracownikami zatrudnionymi wcześniej w zlikwidowanym Urzędzie Regulacji Telekomunikacji i Poczty należała w istocie do pracodawcy (jedynie on decydował o tym, czy i ewentualnie komu złożyć propozycję dalszej pracy). Zachowanie (ściślej: zaniechanie) pracodawcy podlegało ocenie z punktu widzenia konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego, albowiem pozwany pracodawca wykorzystał instytucję wygaśnięcia stosunku pracy *ex lege* do „pozbycia się” powodów (w następstwie definitywnego ustania stosunków pracy) w okolicznościach pozwalających na postawienie mu zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W tym przypadku wadliwość zachowania pracodawcy polegała na niezłożeniu powodowi propozycji dalszego

zatrudnienia, a takie postępowanie – oceniane negatywnie w kontekście zasad współżycia społecznego, a więc stanowiące nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. – otwierało możliwość odpowiedniego zastosowania art. 56 k.p. Według Sądu Najwyższego, przysługujące pracodawcy uprawnienie do wykorzystania instrumentów prawnych przewidzianych w ustawie (chodzi o regulacje normatywne, na podstawie których wygasają stosunki pracy z osobami zatrudnionymi w likwidowanej jednostce), dla sprawnego zorganizowania pracy nowego urzędu, nie może być utożsamiane z przyzwoleniem na niczym nieuzasadnione i arbitralne traktowanie pracowników, mające na celu jedynie doprowadzenie do personalnych zmian na stanowiskach (zastąpienia jednych pracowników innymi). Takiej oceny w żadnym wypadku nie zmienia okoliczność, że pracodawca nie miał ustawowego obowiązku złożenia powodom propozycji dalszego zatrudnienia, a samo wygaśnięcie stosunków pracy - co nastąpiło z mocy prawa - nie może być uznane za sprzeczne z prawem, ponieważ taki skutek przewidywała bezpośrednio ustawa. Warto dodać, że koncepcja zakładająca dopuszczalność badania przez sąd pracy przyczyn nieprzedstawienia pracownikowi nowych warunków pracy i płacy w razie przekształceń organizacyjnych dokonywanych z mocy prawa, zyskała aprobatę w judykaturze i w tym zakresie orzecznictwo należy uznać za utrwalone. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 525/00 (OSNP 2003 nr 10, poz. 248) stwierdzono możliwość przeprowadzenia takiej oceny z punktu widzenia przestrzegania przez pracodawcę zakazu dopuszczania się niedozwolonych przez prawo praktyk dyskryminacyjnych). W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę o sygnaturze II PK 58/09, sąd pracy ma prawo badać przyczyny niezłożenia pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia, choćby w kontekście zakazu dyskryminacji, naruszenia prawa (art. 67 k.p.), albo obejścia prawa lub naruszenia zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W tej płaszczyźnie nie miało więc znaczenia, że po ustaniu stosunków pracy każdy z powodów miał zapewnione środki utrzymania. Liczyło się bowiem to, że bezpośrednio po ustaniu ich zatrudnienia (po upływie kilku dni lub tygodni) pozwany pracodawca zatrudnił na tych samych stanowiskach inne osoby. Ta okoliczność świadczy o tym, że niezaproponowanie powodom zatrudnienia na dalszy okres

wcale nie miało związku z reorganizacją i restrukturyzacją dotychczasowej jednostki organizacyjnej (urzędu) oraz redukcją zatrudnienia, lecz zostało wykorzystane przez pozwanego pracodawcę instrumentalnie, w celu "pozbycia się" powodów. Tytułem uzupełnienia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że konstrukcja wygaśnięcia (z mocy prawa) stosunku pracy w związku z przekształceniami organizacyjnymi urzędów państwowych lub samorządowych (np. art. 58 ustawy z dnia 13 października 1998 r. - Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną albo art. 18 ustawy z dnia 15 marca 2002 r. o ustroju miasta stołecznego Warszawy) przypomina do pewnego stopnia instytucję „zwolnień grupowych”. Istotą regulacji dopuszczającej wygaśnięcie stosunków pracy z częścią załogi (z pracownikami, którym nie zaproponowano nowych warunków zatrudnienia) w związku z przekształceniami organizacyjnymi jednostki (urzędu), jest uniknięcie konieczności dokonywania przez pracodawcę wielu wypowiedzeń stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. O podobieństwie między obiema instytucjami świadczą unormowania gwarantujące wypłatę odpraw pieniężnych tym pracownikom, którym nie zaproponowano nowego zatrudnienia, w związku z czym ich stosunki pracy wygasły. Jednocześnie w ustawie o „zwolnieniach grupowych” przewidziano, że pracodawca który zatrudnia pracowników w tej samej grupie zawodowej, do której należał zwolniony uprzednio pracownik, powinien ponownie zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (art. 9 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Gdyby więc powodowie zostali zwolnieni z pracy w ramach procedury zwolnień grupowych, a nie objęłaby ich regulacja szczególna zakładająca wygaśnięcie ich stosunków pracy, to wówczas rozpoczęcie przez pozwanego pracodawcę naboru na stanowiska w obrębie tej samej grupie zawodowej, do której należeli powodowie, rodziłoby po ich stronie możliwość realizacji roszczenia o ponowne zatrudnienie. Tymczasem w okolicznościach faktycznych sprawy, będącej przedmiotem wyrokowania Sądu Najwyższego, powodom nie przysługuje prawo podmiotowe, na podstawie którego mogliby

skutecznie ubiegać się o ponowne nawiązanie stosunków pracy. Z tej przyczyny sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wykorzystanie przez pracodawcę instytucji wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa w celu zastąpienia powodów zatrudnionych na stanowiskach radców prawnych innymi osobami zatrudnionymi na stanowiskach radców prawnych bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia powodów, powinno być zrekompensowane stosownym odszkodowaniem, którego podstawę wyznacza art. 56 k.p. (stosowany odpowiednio) w związku z art. 67 k.p.

W świetle dotychczasowego, niezwykle bogatego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego nie sposób jest twierdzić, że przepis art. 8 k.p. stanowi (wyłącznie) podstawę realizacji przez pracownika roszczeń odszkodowawczych względem pracodawcy. Wynika to z faktu, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. - ujęta przedmiotowo, a nie podmiotowo - wcale nie kształtuje praw podmiotowych jednostek, ani nie zmienia i nie modyfikuje praw podmiotowych, jakie wynikają z innych przepisów prawa, a jedynie upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy i w tym sensie wymieniona regulacja może stanowić jedynie posiłkowo podstawę rozstrzygnięcia o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. Konkretnie rzecz ujmując, zastosowanie art. 8 k.p. w sprawie o odszkodowanie z tytułu wygaśnięcia (prawidłowego, choć przedwczesnego) umowy o pracę może wchodzić w rachubę wyłącznie w przypadku odmowy udzielenia przez sąd orzekający w danej sprawie ochrony prawnej pozwanemu pracodawcy, który w procesie wytoczonym przez pracownika broni się zarzutem, iż nie ponosi winy (odpowiedzialności) za działania organów władzy publicznej, polegające na uchwaleniu przez te organy przepisów powszechnie obowiązującego prawa, których wejście w życie spowodowało – bez jakiegokolwiek udziału pracodawcy – bezwzględny skutek w postaci ustania zatrudnienia. W takim przypadku sąd *meriti* może orzec, że pracodawca postępując niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, albo nadużywając przysługującego mu prawa podmiotowego do swobodnego kształtowania składu

osobowego organów menedżerskich w spółce kapitałowej, „wykorzystał” - w sposób legalny - instrumenty prawne dla „usunięcia” dotychczasowego pracownika z eksponowanego stanowiska i natychmiastowego zakończenia z nim stosunku zatrudnienia.

Uznając zasadność wywodzonych z art. 56 i art. 58 w związku z art. 67 k.p. roszczeń odszkodowawczych powoda z racji dokonanego z dnia na dzień wygaszenia stosunku pracy w trybie art. 3 ust. 1 ustawy nowelizującej, należy zakwestionować pogląd Sądu drugiej instancji, że uwzględnieniu żądania pozwu stoi na przeszkodzie fakt, iż skarżący pobrał odprawę wypłaconą na podstawie art. 3 ust. 2 tej ustawy. Świadczenie to jest zbliżone do odprawy z tytułu rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących od pracownika, o jakim mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przyznano jest bowiem dotychczasowym członkom zarządu w spółkach publicznej radiofonii i telewizji, których stosunki pracy wygaszono z przyczyn nie dotyczących pracownika. W judykaturze utrwalony zaś jest pogląd o samodzielności i odrębności roszczeń odszkodowawczych i roszczeń o odprawę, opartych na różnych podstawach prawnych i uzależnionych od spełnienia odmiennych przesłanek. W konsekwencji tego, korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o zasadności żądania wypłaty odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami nie dotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., I PK 22/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 32).

Podzielając kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.